

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada zaman modern, organisasi menghadapi beberapa tantangan karena sifat lingkungan yang dinamis. Bisnis harus selalu memenuhi kebutuhan karyawannya dengan menyediakan kondisi kerja yang baik. Salah satu dari banyak tantangan untuk bisnis adalah untuk memuaskan karyawan serta mengatasi lingkungan yang terus berubah dan berkembang dan untuk mencapai kesuksesan yang tetap dalam persaingan.

Pendidikan yang berkualitas akan menghasilkan SDM yang berkualitas pula. Persaingan dalam dunia kerja tidak lepas dari pada latar belakang pendidikan yang ditempuhnya. Pendidikan memiliki sumbangan besar pada kualitas generasi penerus bangsa. Kemajuan suatu bangsa dapat terlihat dari bagaimana generasi yang terdidik mampu memiliki sikap cerdas, bermoral, kreatif, serta mampu melakukan inovasi terbaiknya. Selaras dengan apa yang tertuang dalam Undang-Undang Republik Indonesia yang terdapat dalam Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Pasal 3 Tahun 2010, bahwa:

“Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab”

Untuk mencapai tujuan pendidikan yang sesuai dengan harapan tentu perlu adanya kerja keras dan membutuhkan waktu yang tidak sedikit, banyak pula kendala dan permasalahan yang akan dihadapinya.

Perkembangan zaman menuntut adanya penyelenggaraan pendidikan dilakukan secara lebih bermutu sebagaimana dijelaskan dalam Undang-undang nomor 20 tahun 2003 tentang Sisdiknas dalam pasal 4 ayat 6 bahwa pendidikan diselenggarakan dengan memperdayakan semua komponen masyarakat melalui peran serta dalam penyelenggaraan dan pengendalian mutu layanan pendidikan. Dengan demikian, mutu pendidikan menjadi perhatian dan tanggung jawab bersama oleh semua komponen masyarakat. Selain itu dijelaskan juga pada pasal 50 ayat 2 bahwa pemerintah menentukan kebijakan nasional dan standar nasional pendidikan untuk menjamin mutu pendidikan nasional.

Pendidikan bermutu merupakan sarana utama yang memberikan akses penting bagi upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dan meraih kehidupan yang baik, maju, dan berkeadilan dimasa depan. Pendidikan yang bermutu diharapkan mampu mengembangkan potensi diri manusia berikut melahirkan manusia-manusia kreatif, mandiri, dan beretos kerja tinggi. Untuk mewujudkan pendidikan yang bermutu, diperlukan keterlibatan segenap komponen bangsa karena sangat disadari bahwa pendidikan nasional merupakan tanggung jawab bersama.

Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) yang termasuk dalam pendidikan non formal juga memiliki peran dan tanggung jawab untuk melaksanakan

pendidikan yang bermutu. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 26 ayat (5) dijelaskan bahwa kursus dan pelatihan adalah bentuk pendidikan berkelanjutan untuk mengembangkan kemampuan peserta didik dengan penekanan pada penguasaan keterampilan, standar kompetensi, pengembangan sikap kewirausahaan serta pengembangan kepribadian profesional. Masyarakat akan menempati posisi penting dan strategis sebagai pelaku-pelaku pembangunan maupun sebagai generasi muda yang berkiprah dimasa depan. Oleh karena itu keterampilan masyarakat harus dipersiapkan agar memiliki kualitas dan keunggulan daya saing guna menghadapi tuntutan kebutuhan serta tantangan dan persaingan di era globalisasi, sehingga dalam penetian akan mengambil tempat di Lembaga Khursus Dan Pelatihan Di Kabupaten Sukoharjo.

Dalam rangka meningkatkan efisiensi, efektivitas, produktivitas dan komitmen kerja karyawan, bisnis harus memenuhi kebutuhan karyawannya dengan menyediakan kondisi kerja atau lingkungan kerja yang baik. Pentingnya lingkungan kerja dalam kepuasan kerja tidak bisa diremehkan. Mengapa beberapa orang merasa baik dengan jadwal kerja mereka dan mencapai lebih baik dari yang lain? beberapa orang dengan senang hati melihat ke depan untuk kegiatan hari berikutnya di tempat kerja, yang lain merasa tertutup hanya dengan memikirkan pekerjaan di depan dan kegiatan hari berikutnya.

Lingkungan kerja terdiri dari dua dimensi yang lebih luas seperti kerja dan konteks. Pekerjaan termasuk semua karakteristik pekerjaan yang berbeda

seperti cara pekerjaan dilakukan dan diselesaikan, melibatkan tugas-tugas seperti tugas, pelatihan aktivitas, kontrol pada aktivitas yang terkait dengan pekerjaan sendiri, rasa pencapaian dari pekerjaan, berbagai tugas dan nilai intrinsik untuk suatu tugas. Spector (1997) mengamati bahwa sebagian besar bisnis mengabaikan lingkungan kerja di dalam organisasinya dalam efek buruk pada kinerja karyawan mereka. Menurutnya, lingkungan kerja terdiri dari keselamatan bagi karyawan, keamanan kerja, hubungan baik dengan rekan kerja, pengakuan atas kinerja yang baik, motivasi untuk berkinerja baik dan berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan perusahaan. Dia lebih lanjut menjelaskan itu sekali karyawan menyadari bahwa perusahaan menganggap mereka penting, mereka akan memiliki komitmen dan rasa yang tinggi kepemilikan untuk organisasi mereka. Faktor yang berbeda dalam lingkungan kerja seperti upah, jam kerja, otonomi yang diberikan kepada karyawan, struktur organisasi dan komunikasi antara karyawan & manajemen dapat mempengaruhi kepuasan kerja (Lane, Esser, Holte, & Anne, 2010). Arnetz (1999) berpendapat bahwa dalam organisasi, dapat diamati bahwa kebanyakan karyawan memiliki masalah dengan atasan mereka yang tidak memberi mereka rasa hormat yang pantas mereka terima. Pengawas juga menunjukkan sikap kasar perilaku kepada karyawan karena mereka tidak nyaman untuk berbagi ide yang baik dan inovatif dengan mereka pengawas.

Stres kerja adalah salah satu risiko kesehatan di tempat kerja yang paling penting bagi karyawan di negara maju dan berkembang (Rehman, Irum, Tahir, Ijaz, Noor, Salma, 2012). *Stressors* biasanya dikaitkan dengan

hubungan interpersonal di tempat kerja, seperti konflik dengan perilaku supervisor, konflik dengan rekan kerja, konflik dengan bawahan dan konflik dengan kebijakan manajemen (Adeoye, 2002). Stres kerja dapat mengacu pada reaksi tubuh terhadap perubahan yang membutuhkan penyesuaian fisik, mental atau emosional atau respons terhadap tanggung jawab kerja. Stres bisa datang dari situasi apa pun atau pikiran yang membuat Anda merasa frustrasi, marah, gugup atau cemas. Stres kerja adalah respons fisik dan emosional yang berbahaya yang terjadi ketika ada kecocokan yang buruk antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan pekerja (Adeoye, 2002). Begitu pula dengan beberapa guru di ELC grup ini. Banyaknya tekanan dari pihak luar seperti orang tua murid yang selalu menginginkan hasil yang maksimal para guru juga menginginkan lingkungan kerja yang baik.

Dalam kepuasan kerja, atau lebih tepatnya ketidakpuasan kerja, dapat berdampak buruk pada kesehatan dan sikap fisik dan mental individu. Konsekuensi ketidakpuasan kerja juga bisa termasuk ketidakhadiran dan ketidakpuasan (Locke 1976). Beberapa penelitian menunjukkan bahwa sisa dari persamaan kepuasan kerja mewakili kecenderungan individu untuk berhenti dari posisi pekerjaan mereka saat ini (Le ´vy-Garboua et al. 2007). Ini menunjukkan bahwa analisis variabel ini dapat membantu mendapatkan wawasan tentang perilaku pekerja.

Perubahan dinamis yang ada di pasar tenaga kerja membutuhkan solusi yang fleksibel, misalnya kontrak kerja yang fleksibel, sering dikaitkan dengan

situasi pekerjaan yang tidak aman dan tidak aman — kebalikan dari keamanan kerja. Dalam beberapa tahun terakhir, sebagai jawaban atas dua tuntutan yang saling bertentangan ini, konsep fleksibilitas telah muncul. Flexicurity adalah kebijakan yang berusaha untuk meningkatkan fleksibilitas pasar tenaga kerja, memastikan pada saat yang sama kerja pekerja dan jaminan sosial (Komisi Eropa 2007). Bekerja dalam jam kerja yang fleksibel memungkinkan orang mengatur kehidupan sehari-hari mereka dengan lebih baik dan mengurangi konflik keluarga-kerja. Seperti yang dibuktikan oleh penelitian sebelumnya, bahwa bekerja dalam jam fleksibel mempengaruhi pendapat positif seseorang tentang pekerjaan itu (Rothausen (1994)). Orang yang diijinkan untuk memilih jam berapa mereka bisa memulai dan menyelesaikan pekerjaan cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Sehingga kepuasan kerja maupun hidup itu hal yang perlu didapatkan untuk keseimbangan.

Dalam indikator karyawan menjadi lebih sensitif terhadap pekerjaan mereka. Juga, pemenuhan spiritual dan psikologis telah mencapai posisi yang lebih penting daripada pemenuhan finansial berkaitan dengan kepuasan kerja (Hall, 1996). Keyakinan agama merupakan faktor yang efektif dalam pertumbuhan pribadi dan dapat dikatakan bahwa agama adalah faktor untuk menjaga dan meningkatkan kesehatan mental dan fisik. Keyakinan agama memainkan peran besar dalam meningkatkan toleransi individu saat menghadapi masalah mental. Agama sebagai kumpulan kepercayaan, nilai-nilai umum dan pribadi adalah salah satu dukungan mental yang paling

efektif dan mampu merevitalisasi dan menyelamatkan kehidupan tanpa tujuan dari seseorang (Motamedi et al., 2005). Hasil penelitian menunjukkan bahwa agama adalah kekuatan pendukung untuk mengurangi tekanan mental dan godaan kriminal dan juga meningkatkan kepuasan hidup. Integrasi agama dan spiritualitas di tempat kerja membantu orang untuk lebih puas dengan pekerjaan mereka. Karena integrasi ini, organisasi dengan karyawan moral dan spiritual memiliki lebih banyak investasi keuangan (Geh, 2009). Sebagian besar karyawan menemukan makna dalam pekerjaan dengan mengandalkan keyakinan agama dan memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk bekerja (Mirsalehet., al., 2010). Penelitian menunjukkan bahwa perawat Iran menganggap merawat pasien sebagai cara menyembah Tuhan dan percaya bahwa ini akan menuntun Tuhan untuk membimbing mereka dalam kehidupan mereka sendiri. Dalam survei ini, perawat agama menunjukkan motivasi yang lebih besar untuk bekerja dan memperoleh kepuasan kerja yang lebih tinggi karena mereka menganggap pekerjaan mereka sebagai tugas ilahi (Ravari, et., al. 2009).

Menurut Vroom (1964) Kepuasan kerja adalah orientasi emosi yang dimiliki karyawan terhadap peran mereka tampil di tempat kerja. Kepuasan Kerja adalah komponen penting untuk motivasi karyawan dan dorongan untuk kinerja yang lebih baik. Banyak orang telah menetapkan kepuasan kerja selama bertahun-tahun. Hoppok & Spielgler (1938) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai set terpadu psikologis, fisiologis dan lingkungan kondisi yang mendorong karyawan untuk mengakui bahwa mereka puas atau senang

dengan pekerjaan mereka. Selanjutnya, peran karyawan di tempat kerja ditekankan karena ada pengaruh berbagai elemen pada karyawan dalam organisasi. Clark (1997) berpendapat bahwa jika karyawan tidak puas dengan tugas yang diberikan kepada mereka, mereka tidak yakin faktor-faktor seperti hak mereka, kondisi kerja tidak aman, rekan kerja tidak kooperatif, supervisor tidak memberi mereka menghormati dan mereka tidak dipertimbangkan dalam proses pengambilan keputusan; mengakibatkan mereka merasa terpisah dari organisasi. Lebih jauh lagi, ia menekankan bahwa di masa sekarang, perusahaan tidak mampu membayar karyawan yang tidak puas seperti mereka tidak akan memenuhi standar atau harapan atasan mereka, mereka akan dipecat, menghasilkan perusahaan untuk ditanggung biaya tambahan untuk merekrut staf baru. Jadi, bermanfaat bagi perusahaan untuk menyediakan lingkungan kerja yang fleksibel karyawan di mana mereka merasa pendapat mereka dihargai dan mereka adalah bagian dari organisasi. Semangat kerja karyawan harus tinggi karena akan tercermin dalam kinerja mereka karena dengan semangat rendah, mereka akan melakukan upaya yang lebih rendah memperbaiki.

Lebih lanjut, dia menjelaskan bahwa manajemen puncak membatasi karyawan untuk tugas mereka daripada menciptakan rasa tanggung jawab pada karyawan dengan membuat mereka bekerja dalam tim untuk mencapai kinerja tinggi. Petterson (1998) berpendapat bahwa interaksi antara karyawan dalam suatu bisnis sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Lebih lanjut ia menjelaskan bahwa komunikasi informasi harus dilakukan dengan

benar secara tepat waktu cara agar operasi bisnis berjalan lancar. Jika ada bentrokan antara rekan kerja maka itu sulit mencapai tujuan organisasi.

Dalam hal ini penulis ingin membuktikan kebenaran dan tidaknya suatu organisasi akan berhasil dengan adanya kepuasan karyawan tersebut dengan pembuatan tesis yang berjudul :

“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRESS KERJA, FLEKSIBILITAS KERJA DAN TINGKAT RELIGIUSITAS TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN LEMBAGA KHURSUS DAN PELATIHAN DI KABUPATEN SUKOHARJO”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Lingkungan Kerja mempengaruhi kepuasan Karyawan Lembaga Khursus Dan Pelatihan Di Kabupaten Sukoharjo ?
2. Apakah Stress Kerja mempengaruhi Kepuasan Karyawan Lembaga Khursus Dan Pelatihan Di Kabupaten Sukoharjo?
3. Apakah Fleksibilitas kerja mempengaruhi Kepuasan Karyawan Lembaga Khursus Dan Pelatihan Di Kabupaten Sukoharjo?
4. Apakah Tingkat Religiusitas mempengaruhi Kepuasan Karyawan Lembaga Khursus Dan Pelatihan Di Kabupaten Sukoharjo?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang berhubungan dengan masalah yang ada sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kepuasan Karyawan Lembaga Khursus Dan Pelatihan Di Kabupaten Sukoharjo.
2. Untuk menganalisis pengaruh Stress Kerja terhadap Kepuasan Karyawan Lembaga Khursus Dan Pelatihan Di Kabupaten Sukoharjo.
3. Untuk menganalisis pengaruh Fleksibilitas kerja terhadap Kepuasan Karyawan Lembaga Khursus Dan Pelatihan Di Kabupaten Sukoharjo.
4. Untuk menganalisis pengaruh Tingkat Religiusitas terhadap Kepuasan Karyawan Lembaga Khursus Dan Pelatihan Di Kabupaten Sukoharjo.

D. Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat penelitian yang diperoleh dari penelitian tersebut antara lain adalah :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bisa menjadi hal yang baru dikarena belum banyak penelitian yang ada sehingga bisa menambah wawasan dan penambahan teori.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini bisa menjadi bahan evaluasi kedepan perusahaan dalam melihat persepsi konsumen agar menjadi lebih baik dan peminat semakin banyak.